

Dagverslag	
Vergadering	Artikel 24-overleg KL-COR
Datum en tijd	Woensdag 1 mei 2019, 14.00 uur-17.00 uur
Locatie	Nieuwe Uitleg 1, Den Haag
Opgemaakt door:	10.2.e [redacted]
Dagvoorzitter	10.2.e [redacted]

1. Inleiding

Op 1 mei jl. vond het halfjaarlijkse 'algemene gang van zaken overleg' / art. 24-overleg plaats. Deze bijeenkomst had een meerledig doel en bestond uit een plenair en interactief gedeelte. Naast het wettelijke doel van dit overleg, het identificeren van agendaonderwerpen, hebben de KL en de COR dit overleg gebruikt voor een thematische bespreking van het onderwerp cultuur.

Plenair gedeelte

Vooruitblik op de agenda van de overlegvergadering en de wijze waarop de COR betrokken zal worden;

Presentatie concretisering speerpunten COR;

Interactieve gedeelte

Inhoudelijke verdieping in onze organisatiecultuur.

2. Intro Rob

De menselijke maat moet terugkeren. Cultuur staat centraal. In periode van grote krapte en veranderend leiderschap is zorg voor elkaar van groot belang.

3. Presentatie agenda directies

valt buiten reikwijdte verzoek

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Verzoek valt buiten reikwijdte

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

4. Presentatie speerpunten COR

valt buiten reikwijdte verzoek

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

[redacted]

[redacted]

5. Opbrengsten rondetafelgesprekken cultuur

Groep 1: Roddelen over collega's is een belangrijke uitlaatklep voor mij

Zwart gerande roddels accepteren wij niet in onze organisatie. Desondanks heeft roddelen een functie. Het gaat dan om het toetsen van beelden of gevoelens. Accepteer dat het fenomeen er is en er altijd zal zijn. Zoals gezegd heeft roddelen een functie in een groepsproces. Echter, we moeten alert zijn op kwaadsprekerij. Kwaadsprekerij moet gesignaleerd worden. We moeten allen helpen om het bespreekbaar te maken.

Tip 1: Roddelen? Geef liever een ontwikkeltip!

We snappen dat je roddelt want soms moet je even iets kwijt. Maar praat liever mét de collega in plaats van óver de collega.

Tip 2: Gesprekken over roddelen inbedden in samenwerkingsafspraken zoals teambesprekingen of werkoverleggen.

Groep 2: Ik ben blij als ik een klacht krijg, want daar kan ik van leren

Uit de klachten die wij als politieagenten krijgen, vormen wij niet vanzelf een lerende houding. Een klacht zegt niet per se dat je iets fout hebt gedaan maar het is wel fout om er niets van te leren.

Tip 1: Initiëren van het uitdeukgesprek door binnen 24 uur contact op te nemen met de klager.

Tip 2: Nodig als team eens een klager of slachtoffer uit om het gesprek aan te gaan.

Tip 3: De snelheid moet omhoog in de behandeling/afwikkeling van klachten. Dit moet aan de operationeel leidinggevenden mee worden geven in de leiderschapsdagen.

Groep 3: Even digitaal stoom afblazen; ik vind dat het gewoon bij deze tijd hoort
Zuinig zijn op een mondige cultuur. Ongepaste uitingen die vallen onder stoom afblazen vinden wij niet acceptabel.

Tip 1: Maak het minder anoniem, dus meer dan alleen een naam.

Tip 2: Het zetten van een norm door consequent feedback te geven bij dit soort gedrag.

Tip 3: Internetgedrag bespreken in bijvoorbeeld resultaat- en ontwikkelcyclusgesprekken.

Tip 4: Het creëren van bedenktijd voordat men een reactie of uitlating door middel van sociale media de wereld in slingert. Bijvoorbeeld met een pop-up: “weet je zeker dat je dit wil publiceren? Of “spiegel even met de intranet gedragscode”.

Tip 5: Maak het bespreekbaar, bijvoorbeeld tijdens een briefing.

Groep 4: Het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag gaat ons nooit lukken omdat ik en jij dat niet durven

In onze cultuur loont het niet altijd als je feedback geeft. De menselijke maat zou een platform kunnen vormen voor cultuur- en gedragsverandering.

Tip 1: Positief gedrag benoemen en belonen.

Tip 2: Ontwikkel een toolbox voor gedragsverandering in groepen.

Groep 5: Aanspreken van collega's, dat doe ik niet want daar is mijn chef voor

Je moet meenemen waarom mensen elkaar niet aanspreken bij het bedenken van oplossingen. Een veilige omgeving staat centraal. In de groep bestaat niet per se voldoende veiligheid om elkaar aan te spreken buiten de hiërarchie.

Tip: Het creëren van een veilige omgeving. We moeten (operationeel)

leidinggevenden middelen geven om een veilig teamklimaat te ontwikkelen.

Bijvoorbeeld door middel van trainingen. We staan voor veiligheid op straat maar maken het binnen de organisatie niet vanzelfsprekend veilig omdat de benodigde competenties niet in elkaars verlengde liggen.

6. Conclusie

Korpschef Erik Akerboom: “fouten maken mag, er niets van leren niet” en “culture eats strategy for breakfast”. De politie staat voor een veilige arbeidscultuur en vindt het belangrijk om het gesprek met elkaar aan te blijven en durven gaan.